

Verbale d'accordo

In data 13/01/2020

TRA

- **Energie per la città Spa**, con sede legale in Cesena Piazza del Popolo 10 – 47521 Cesena FC - Cod. Fiscale e Partita I.V.A. 03919620405 Società con socio unico Comune di Cesena, rappresentata dall'amministratore unico Broccoli Davide e Battistini Giovanni quale Direttore generale della società, assistiti dal Gasperini Annarita in qualità di Consulente del Lavoro;

e

- FILCTEM CGIL di Cesena, rappresentata da Marco Dallamora
- FLAEI CISL di Cesena, rappresentata da Fabiani Massimo
- UILTEC UIL di Cesena, rappresentata da Conti Massimiliano

Premesso che:

- il premio di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 44 del vigente CCNL di settore elettrico (ex art 46) è materia di contrattazione a livello aziendale, secondo le linee guida previste dallo stesso art. 44;
- la materia dei premi di risultato, considerata la grande rilevanza dell'istituto ai fini dello sviluppo della produttività e competitività del sistema produttivo è stata ripetutamente oggetto di interventi di sostegno ed agevolazione a livello normativo.
- In particolare, la legge 208/2015, ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale, confermate dalla legge 232/2016 nei confronti di tutti i dipendenti con reddito non superiore a 80000 € lordi annui ed elevando il premio detassabile a € 3000 lordi annui,
- Le parti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno richiesto alle persone per la crescita e lo sviluppo della soc Energie per la Città Spa nel triennio 2020-2022, condividono l'intento di individuare le soluzioni più adeguate in materia di premio di risultato per riconoscere l'apporto delle persone e delle loro specializzazioni al miglioramento della produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi dei servizi nonché incrementi di redditività aziendale.
- Rilevata l'opportunità di ampliare il lavoro a fattispecie di attività che la società può svolgere direttamente con i propri dipendenti limitando gli affidamenti esterni e quindi avvalendosi di professionalità interne in possesso delle necessarie abilitazioni previste dalle normative nazionali e regionali per l'esercizio di particolari prestazioni tecniche

Si conviene quanto segue

Per il triennio 2020/2022, il premio di risultato aziendale per la società Energie per la Città, è regolamentato secondo quanto di seguito definito.

Art. 1 – Obiettivi

1.1 Il presente regolamento, coerentemente con l'assetto definito dall'art 44 del CCNL 9//10/2019 che ne demanda l'attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello, costituisce un istituto di carattere unitario, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e si pone l'obiettivo di incentivare la produttività individuale e collettiva, correlata alle prestazioni dei singoli e delle specializzazioni acquisite all'interno della società e finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo e il conseguimento di livelli più elevati di efficienza ed efficacia.



1.2 Il premio di risultato è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi dei servizi resi nonché incrementi di redditività e di competitività dell'azienda attraverso il coinvolgimento dei lavoratori in attività e progetti per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

1.3 Il premio di risultato è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di attività di cui al successivo punto 1.5 nonché nell'andamento generale dell'azienda, secondo le indicazioni del DUP del Comune di Cesena per gli anni 2020-2023, in particolare in riferimento agli indicatori per il monitoraggio dei risultati, il diritto alla percezione del premio di risultato viene subordinato al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi:

- **OBIETTIVO REDDITIVITA':** Riduzione percentuale annua dei costi della produzione per servizi rispetto al valore preventivo massimo del budget dell'anno precedente: tale parametro si configura al raggiungimento del minimo previsto dai parametri del Documento Unico di Programmazione Economica, allegato al presente accordo, facente parte integrante dello stesso, e precisamente:
 - Anno 2020: -1% rispetto anno 2019
 - Anno 2021: -0,50% rispetto anno 2020
 - Anno 2022: -0.50% rispetto anno 2021
- **OBIETTIVO PRODUTTIVITA'/QUALITA'/COMPETITIVITA':** Incremento rispetto l'anno precedente delle convenzioni gestite con soggetti pubblici e di diritto pubblico per lo svolgimento di servizi Energy e Facility management: tale parametro si configura al raggiungimento del minimo previsto dai parametri del Documento Unico di Programmazione Economica, allegato al presente accordo, facente parte integrante dello stesso, e precisamente L'incremento può essere misurabile sia in termini economici, sia in termini di n. di convenzioni sottoscritte.

1.4 Possono accedere al premio tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nonché i lavoratori a tempo determinato se mantenuti in forza a seguito di proroga del contratto a termine, oltre i primi 12 mesi di occupazione, con decorrenza dal 13mo mese di occupazione.

Sono esclusi dall'applicazione del premio di risultato i giovani fino a 29 anni assunti con contratto di apprendistato e per tutta la durata dello stesso, essendo ritenuto per definizione un contratto a causa mista, volto al conseguimento di una qualificazione professionale.

Il premio di risultato sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori part time, secondo la % part time, considerando che nessuna riduzione verrà effettuata per i lavoratori con part time fino a 36 ore settimanali.

1.5 Le **attività ammissibili** al meccanismo dei premi di risultato dovranno avere almeno una delle seguenti caratteristiche:

a - attività che comportano ricavi derivanti da contratti stipulati ai sensi dell'art.16 Del D.lgs. 175/2016 con enti o organismi di diritto pubblico non soci della società;

b - ricavi per attività, di supporto tecnico-gestionale e progettuale, rese a favore dell'ente pubblico socio al fine di consentirne l'accesso a incentivi e contributi pubblici o per la partecipazione a progetti europei;

c - ricavi con finanziamento derivante da progetti europei o altri bandi pubblici;

d - ricavi per attività in favore di altri soggetti pubblici non soci;

1.6 Per ciascuna attività riconducibile al PDR, il valore dello stesso sarà composto da 3 (tre) componenti:

- **PR.A:** Servizi energetici
- **PR.B:** Progettazione



- **PR.C:** Attestato prestazione energetica

1.7 Per ciascuna attività il premio complessivo sarà determinato dalla somma delle componenti **PR.A**, **PR.B**, **PR.C**. secondo le indicazioni di cui agli articoli 2,3 e 4.

1.8 Il presente regolamento ha decorrenza dal 01/01/2020 sia per nuovi contratti sia per quelli avviati precedentemente ma le cui attività siano in corso e non siano conclusi alla data di decorrenza. La componente **PR.B** sarà computata esclusivamente per contratti avviati successivamente al 01/01/2020.

1.9 Per ogni attività ammissibile al presente regolamento la componente **PR.A** è sempre riconosciuta secondo i criteri del successivo articolo 2. Le componenti **PR.B** e **PR.C** saranno aggiuntive esclusivamente nei casi previsti dagli articoli 3 e 4 e riconosciute secondo l'avanzare delle prestazioni contrattuali.

Art. 2 – Servizi Energetici

2.1 Per ciascuna attività ricadente nelle casistiche di cui al precedente punto 1.5, la componente del premio di risultato lordo (**PR.A**) è quantificata nella misura del 15% del fatturato relativo a quella attività.

2.2 Il premio di risultato lordo relativo a ciascuna attività sarà attribuito per il 40% allo "staff di progetto" (QSP), individuato con i criteri di cui al successivo punto 2.3, e per il restante 60% sarà ripartito per quote uguali fra tutti i dipendenti (QDIP.A) che all'avvio dell'attività sono ammessi al meccanismo dei premi di risultato. Per attività che si sviluppano su più anni di competenza, la composizione dello staff di progetto e il numero di dipendenti ammessi alla ripartizione della QDIP.A potranno essere modificati in relazione alle modifiche organizzative della società. Per dipendenti ammessi in corso d'anno, si utilizza il criterio di cui al successivo punto 2.6 inteso come mancanza del requisito di ammissibilità in termini di ore/anno.

2.3 Lo staff di progetto è composto dal Direttore e da un "referente dello staff di progetto", scelto tra gli altri dipendenti.

2.4 Successivamente all'acquisizione di ciascun contratto, ammissibile al meccanismo dei premi di risultato, con decisione dell'Organo Amministrativo della società, viene individuato lo staff di progetto e comunicato ai dipendenti.

2.5 La quota QSP del premio di risultato lordo relativa a ciascuna attività è ripartita secondo le seguenti percentuali: 70% al Direttore, 30% al referente dello staff di progetto. Qualora nel corso dello sviluppo di una attività ammissibile, il referente dello staff risulti assente per periodi prolungati, saranno applicate le decurtazioni di cui ai successivi punti 2.6 e 2.7. Potrà essere nominato un referente in sua sostituzione o in alternativa la quota decurtata sarà assorbita in QDIP.A.

2.6 Al fine di collegare il premio di risultato con l'effettiva presenza in servizio o l'eventuale assunzione o trasformazione a tempo indeterminato in corso d'anno, nonché in caso di superamento dei primi 12 mesi di contratto a termine, l'ammontare dei relativi importi individuali della componente QDIP.A eventualmente spettante ai singoli lavoratori viene riproporzionato sulla base del coefficiente delle ore lavorabili annuali (1728) come segue:

- assenze per malattia "brevi", ossia eventi che comportino un'assenza fino ad un massimo di 6gg
assenze per maternità facoltativa, congedi parentali, congedi straordinari, aspettative non retribuite:

- a. Fino al 5% dell'orario lavorabile nell'anno di riferimento: nessuna riduzione
- b. Superiori al 5% e fino al 20% dell'orario lavorabile nell'anno di riferimento: riduzione pari al 30%
- c. Superiori al 20% e fino al 35% dell'orario lavorabile nell'anno di riferimento: riduzione pari al 50%
- d. Superiori al 35% dell'orario lavorabile nell'anno di riferimento: riduzione 100%.

2.7 Dette riduzioni sono cumulabili nelle % di assenze TOTALI al fine di determinare la % di riduzione del premio, con eccezione delle assenze per malattie brevi nel caso di assenza > al 20%, in quanto determinerebbe una riduzione del premio al 100%.

2.8 L'ammontare dei relativi importi individuali eventualmente spettanti ai singoli lavoratori sarà ulteriormente ridotto come segue:

- dell'1% per ogni rimprovero scritto successivo al primo o per ogni multa successiva alla prima;
- del 2% per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi cinque giorni;
- del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giorni.

Le parti si danno atto di incontrarsi nel corso di vigenza del presente accordo qualora intervenissero casi di richieste per permessi L.104, al fine di determinare l'eventuale incidenza di assenza per la determinazione del premio.

Art. 3 – Progettazione

3.1 Per ciascuna attività ricadente nelle casistiche di cui al precedente punto 1.5, la componente **PR.B** del premio di risultato lordo è riconosciuta nei casi in cui l'attività espletata dalla società comprenda anche la progettazione di interventi-lavori e che preveda la firma del progetto da parte di tecnico, dipendente della società, abilitato all'esercizio della libera professione e che risulti iscritto ad albo professionale (esempio, ingegneri, periti). Il premio **PR.B** è quantificato nella misura:

- a. per progetti di importo fino a 150.000 €: 1,0% dell'importo delle opere progettate (iva esclusa)
- b. per progetti di importo superiore a 150.000 €: 1,0% per la quota fino a 150.000 € e 0,5% per la quota eccedente i 150.000 € (iva esclusa)

3.2 La componente **PR.B** lorda relativa a ciascun progetto sarà suddiviso secondo le seguenti percentuali: 40% da suddividere in parti uguali tra i progettisti che firmano gli elaborati progettuali di ciascuna attività (QPR), e per il restante 60% (QDIP.B) sarà ripartito per quote uguali fra tutti i dipendenti che all'avvio dell'attività sono ammessi al meccanismo dei premi di risultato.

3.3 Al fine di collegare il premio di risultato con l'impegno lavorativo del personale o con l'effettiva data di ammissione in corso d'anno l'eventuale interruzione del rapporto in corso d'anno, l'ammontare dei relativi importi individuali della componente QDIP.B eventualmente spettante ai singoli lavoratori viene decurtato con le stesse modalità previste ai punti 2.6 e 2.7

Art. 4 – Attestati Prestazione Energetica

4.1 Per ciascuna attività ricadente nelle casistiche di cui al precedente punto 1.5, la componente **PR.C** del premio di risultato lordo è riconosciuta nei casi in cui l'attività espletata dalla società preveda la redazione di Attestato di Prestazione Energetica da parte di tecnico, dipendente della società, abilitato e accreditato dal S.A.C.E. della Regione Emilia Romagna. La componente **PR.C** è quantificata con riferimento ai valori previsti dal Conto Termico 2.0 (Allegato II punto 3 del D.M. 16/02/2016) ridotta per il coefficiente 0,25 e moltiplicata per la superficie utile dell'edificio per il quale è rilasciato l'attestato.

4.2 La componente **PR.C** lorda relativa a ciascun progetto sarà suddiviso secondo le seguenti percentuali: 40% (QAPE) da corrispondere al tecnico certificatore che redige e firma l'Attestato di Prestazione Energetica e per il restante 60% (QDIP.C) sarà ripartita per quote uguali fra tutti i dipendenti che all'avvio dell'attività sono ammessi al meccanismo dei premi di risultato.

4.3 Al fine di collegare il premio di risultato con l'impegno lavorativo del personale o con l'effettiva data di ammissione in corso d'anno l'ammontare dei relativi importi individuali della componente QDIP.C eventualmente spettante ai singoli lavoratori viene decurtato con le stesse modalità previste ai punti 2.6 e 2.7

Art.5 – Modalità di rendicontazione e previsione

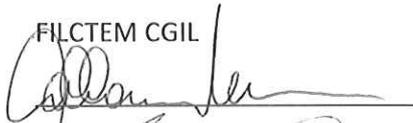
- 5.1 Annualmente entro il termine del mese di febbraio, la società verifica il raggiungimento di uno dei due obiettivi di cui al punto 1.3 e comunica formalmente al personale dipendente e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo il risultato ottenuto:
- 5.2 In caso di esito positivo, entro il medesimo termine, la società approva un rendiconto del fatturato di competenza dell'anno precedente per contratti ammissibili al meccanismo dei premi di risultato. Il riepilogo quantifica inoltre le quote spettanti ad ogni dipendente, tenuto conto di eventuali riduzioni.
- 5.3 Il premio di risultato verrà liquidato annualmente nella busta paga del mese di marzo successivo a quello di competenza, e potrà essere considerato riconducibile ai fini fiscali alla normativa prevista in materia di detassazione dei premi di risultato
- 5.4 Il premio di risultato lordo è corrisposto sotto forma di somma "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.
- 5.5 Annualmente, nell'ambito dei costi del personale inseriti nel budget preventivo dell'esercizio successivo, la società comprenderà anche i costi per il premio di risultato lordo complessivo.

Art. 6 – Decorrenza e durata

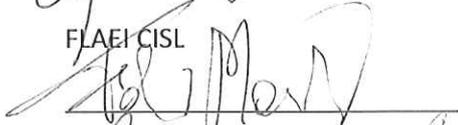
6.1 la presente regolamentazione avrà vigenza triennale, dal 01/01/2020 al 31/12/2022, e s'intenderà prorogata alle medesime condizioni salvo disdetta di una delle parti firmatarie, che dovrà essere inviata entro il 30/11/2022.

Letto, confermato e sottoscritto

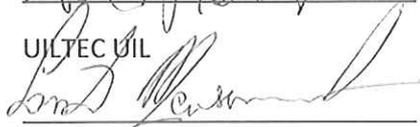
FILCTEM CGIL



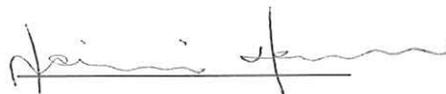
FLAEL CISL



UILTEC UIL



ENERGIE PER LA CITTA' SPA



ACCORDO AZIENDALE PER I LAVORATORI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO

In data 13/01/2020 si sono incontrati:

- **Energie per la città Spa**, con sede legale in Cesena Piazza del Popolo 10 – 47521 Cesena FC - Cod. Fiscale e Partita I.V.A. 03919620405 Società con socio unico Comune di Cesena, rappresentata dall'amministratore unico Broccoli Davide e Battistini Giovanni quale Direttore generale della società, assistiti dal Gasperini Annarita in qualità di Consulente del Lavoro;

e

- FILCTEM CGIL di Cesena, rappresentata da Marco Dallamora
- FLAEI CISL di Cesena, rappresentata da Fabiani Massimo
- UILTEC UIL di Cesena, rappresentata da Conti Massimiliano

Premesso che:

- la Ditta Energie per la città Spa, sorta nel 2011, opera nel settore energetico, e specificatamente l'attività della società è rivolta principalmente alla soddisfazione delle esigenze dell'amministrazione Comunale, socia, attraverso l'esecuzione di servizi strumentali, con specifico riferimento all'energy management, facility management, ai servizi energetici e alla valorizzazione delle fonti energetiche rinnovabili, ed occupa, alla data di sottoscrizione del presente accordo, n.10 Impiegati a tempo indeterminato e n. 2 impiegati a tempo determinato;
- dei 10 lavoratori a tempo indeterminato, 8 sono stati assunti a tempo determinato, a seguito di avviso di selezione pubblica, e sono rimasti a tempo determinato per una durata massima di 36 mesi, al termine dei quali sono stati trasformati tutti a tempo indeterminato;
- la Ditta Energie per la città Spa, in quanto società con socio unico il Comune di Cesena, ricade nell'ambito di applicazione degli artt. 19 e 25 del D.lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i. "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica";
- alla luce di quanto sopra, l'inserimento di nuovo personale presso la soc Energie per la Città avviene con avviso di selezione pubblica, e la graduatoria di ammissione viene formata secondo la valutazione oggettiva dei titoli di studio e percorso di carriera, nonché a seguito di un colloquio tecnico attitudinale di fronte ad una commissione di valutazione, composta da membri interni ed esterni alla società; conseguentemente l'avviamento di nuovo personale è soggetto a tempo piuttosto lunghi per la formalizzazione delle graduatorie e quindi l'avviamento al lavoro;
- preso atto che il D.lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i. "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" demanda alle amministrazioni pubbliche socie il potere di indirizzo alle società controllate in materia di assunzione del personale" e che la società è tenuta al recepimento di tali indirizzi;
- preso atto che già l'art. 25 del suddetto decreto aveva previsto disposizioni transitorie che impedivano temporaneamente alle società pubbliche di procedere con le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato;
- considerando sia la complessità delle attività dell'azienda, che la variabilità delle stesse, nonché la durata media dei progetti di realizzazione di opere pubbliche nei settori di intervento e attività della società che vedono la completa realizzazione trascorsi 24-36 mesi, l'applicazione della vigente normativa, che prevede una durata massima del tempo

determinato pari a 12 mesi, non consentirebbe il completamento di un percorso formativo efficace e completo del personale neo assunto, costringendo conseguentemente la società ad una valutazione di detto personale, prima dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato, non congruo, creando un probabile e spesso ingiustificato, turn over;

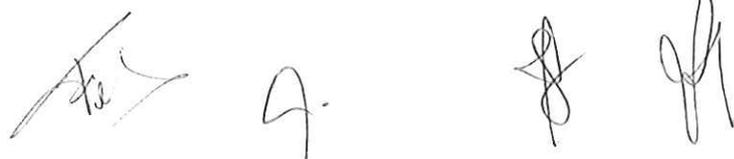
Si conviene quanto segue

Al fine di perseguire gli obiettivi di massima occupazione sostenibile, in considerazione della peculiarità del settore di attività dell'azienda ed alla luce delle recenti modifiche in senso restrittivo della normativa in materia, le parti convengono espressamente di voler introdurre per via negoziale - e mediante gli strumenti derogatori e devolutivi consentiti dalla legge - clausole e condizioni atte a favorire l'utilizzo flessibile del contratto a tempo determinato, quale strumento di incremento occupazionale ed al fine di evitare un aumento del turn over, con conseguente perdita delle professionalità e competenze acquisite dal personale, ed al fine di garantire una stabilizzazione di parte dei contratti a tempo determinato, con trasformazione degli stessi a tempo indeterminato.

Nello specifico:

- a) ai sensi dell'art. 23 comma 1 D.LGS 81/2015 si conviene che potranno essere attivati rapporti di lavoro a termine nel limite percentuale del 40% del personale in forza a tempo indeterminato, in deroga al limite di legge, fermo restando la possibilità dell'azienda, ai sensi dell'art 17 (ex art 16) del CCNL, di stipulare contratti a tempo determinato fino ad un numero di 5 dipendenti nei casi in cui il rapporto percentuale previsto dalla legge dia luogo ad un numero inferiore a 5.
- b) Ai fini di cui al precedente punto (a), ad integrazione delle ipotesi previste dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 81/2015, le parti concordano di NON COMPUTARE nei limiti previsti dal CCNL e dalla normativa, tutti i contratti a termine attivati o prorogati dalla data del 01/01/2020, PER I PRIMI 24 MESI di assunzione. Decorso tale periodo di franchigia, qualora il contratto a termine venga prorogato, dovranno essere rispettati i limiti definiti dalla precedente lettera (a).
- c) Ai sensi dell'art 51 e dell'art 19 comma 2 D Lgs. 81/15, in deroga ai limiti di legge, si conviene che la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato per effetto di una successione di più contratti ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non potrà superare i 36 mesi.
- d) Nel richiamare le finalità espresse in premessa al presente articolo, le parti, ricorrendo al comma 2 dell'art 8 L 148/2011 lettera c), convengono circa la facoltà di stipula in forma a-causale di tutti i contratti di lavoro a tempo determinato, all'interno della durata massima di 36 mesi e 5 proroghe complessive.
- e) L'azienda si impegna altresì, per i contratti a termine che abbiano superato i 24 mesi di durata, alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 30% degli stessi, fatte salvo limitazioni normative applicabili alle società pubbliche o specifici indirizzi del socio pubblico ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 175/2016;
- f) Ai fini del computo della durata massima di 36 mesi, si dovranno considerare tutti i mesi di occupazione a termine presso la medesima azienda, per le medesime mansioni e livello.

Al fine di garantire le finalità e gli obiettivi alla base del presente accordo, l'azienda, anche per il tramite dello Studio di consulenza del lavoro delegato, darà informativa periodica annuale alle



OO.SS. firmatarie sul numero dei rapporti a tempo determinato attivati nei 12 mesi precedenti (01/01 -31/12 di ogni anno) e disciplinati dal presente accordo.

Le Parti istituiscono un sistema annuale di monitoraggio per verificare che il modello di organizzazione del lavoro basato sull'utilizzo di lavoratori a tempo determinato, possa concretizzarsi in incrementi occupazionali e in miglioramenti costanti della qualità del lavoro.

Diritto di precedenza

I lavoratori assunti in ottemperanza dell'articolo precedente, con contratto di durata superiore a sei mesi, avranno titolo preferenziale in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, con le stesse mansioni, effettuate nei sei mesi successivi, purché esercitino il diritto in forma scritta entro 60 giorni dalla cessazione, in deroga a quanto previsto all'art 17 (ex art 16) del CCNL e al D. Lgs 81/2015.

Resta confermato, come previsto dall'art 17 (ex art 16) comma 11 del CCNL che il diritto di precedenza non trova applicazione nei casi in cui il rapporto a tempo determinato sia cessato per effetto di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

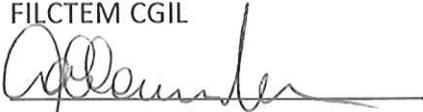
Decorrenza e durata

Il presente accordo avrà vigenza triennale, dal 01/01/2020 al 31/12/2022, e s'intenderà prorogato alle medesime condizioni salvo disdetta di una delle parti firmatarie, che dovrà essere inviata entro il 30/11/2022.

Letto approvato sottoscritto

Cesena 13/01/2020

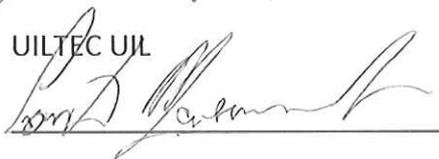
FILCTEM CGIL



FLAEL CISL



UILTEC UIL



ENERGIE PER LA CITTA' SPA



